



Directrices para Conducta Comercial Responsable en Cadenas de Suministros

NEC Corporation

Revisión 6 (1 de julio de 2020)

Índice

1. Introducción	2
2. Gestión sostenible en el Grupo NEC	3
3. Solicitud a los Proveedores	6
Parte 1: Código de Conducta	7
Parte 2: Establecimiento de Sistemas de Gestión	22
Anexo	23
Parte 1: Comentario sobre el Código de Conducta.....	23
Parte 2: Comentario sobre el Establecimiento de Sistemas de Gestión	57
Política de Adquisición Mineral Responsable del Grupo NEC.....	80
4. Conclusión	81

1. Introducción

El Grupo NEC tiene como objetivo la "Creación de los valores sociales de seguridad, protección, justicia y eficiencia para promover un mundo más sostenible en el que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial" como propósito de nuestra organización.

Para cumplir este propósito, hemos establecido como principios "Mejores productos, mejores servicios", "Integridad y Respeto Intransigentes a los Derechos Humanos" y "Búsqueda Incesante de la Innovación", al tiempo que trabajamos para ofrecer un valor social continuo maximizando nuestro valor corporativo.

A la luz de estos principios, el Grupo NEC se responsabiliza del pleno cumplimiento de las leyes y de la ética empresarial, a la vez que promueve actividades corporativas basadas en los principios universales en materia de "derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción", tal y como se establece en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (del que NEC se convirtió en signatario en 2005) y trabaja de forma proactiva para reducir el riesgo en todas las actividades corporativas que puedan tener efectos negativos en la sociedad y el medio ambiente.

En el ámbito de la adquisición, hemos establecido la Política de Adquisición del Grupo NEC y las Directrices de Adquisición de CSR de la Cadena de Suministros, y hemos perseguido una operación de compras ética y sostenible con la cooperación de los socios de la cadena de suministros. Basándonos en las demandas de la comunidad internacional, en julio de 2020 revisamos nuestras Directrices de Adquisición de CSR en la Cadena de Suministro, cuyo nombre también se cambió por el de "Directrices de Conducta Empresarial Responsable en las Cadenas de Suministros".

Nuestro objetivo al desarrollar estas Directrices es que contribuyan al desarrollo de actividades corporativas responsables entre nuestros proveedores, ayudándoles a comprender más profundamente la gestión sostenible del Grupo NEC, aclarando el tipo de actividades corporativas que nos gustaría que nuestros proveedores pusieran en marcha, y los elementos que queremos que gestionen, controlen y divulguen entre sus propias cadenas de suministro, desde la perspectiva de reducir el riesgo empresarial y generar nuevas oportunidades.

Esperamos realizar un crecimiento sostenible para el Grupo NEC y nuestros proveedores a través de las iniciativas establecidas en estas Directrices.

2. Gestión sostenible en el Grupo NEC

El contenido de estas Directrices se ha desarrollado sobre la base del enfoque y las políticas que subyacen a la gestión sostenible en el Grupo NEC. Esperamos que nuestros proveedores comprendan y cooperen con las políticas del Grupo.

(1) Objetivo y valores del Grupo NEC

La postura del Grupo NEC como empresa se define en el NEC Way, que resume el propósito y los valores del Grupo. Se define lo siguiente.

↗ Objetivo: ¿Cuál es el objetivo del Grupo NEC?

\Orquestrar un mundo mejor

NEC crea los valores sociales de seguridad, protección, justicia y eficiencia para promover un mundo más sostenible en el que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

El "Objetivo" es una declaración basada en "Orquestrar un mundo mejor" para contribuir a una sociedad próspera de dos maneras.

El primero es la creación de valor social, que representa la intención del Grupo NEC en tomar medida para cambiar la sociedad a mejor.

La segunda es la realización de una sociedad en la que todos tengan la oportunidad

para alcanzar su máximo potencial. La creencia de la empresa es que "tanto la tecnología como los negocios deben ser capaces de maximizar el potencial humano, y que se puede lograr un mundo más próspero mediante la provisión de sistemas de comunicación de la información que permitan a las personas comunicarse, y así profundizar en el entendimiento mutuo".

↗ Principios: ¿Cuáles son las ideas más importantes que rigen las acciones del Grupo NEC?

El espíritu fundador de "mejores productos, mejores servicios" Integridad sin concesiones y respeto por los derechos humanos Búsqueda incesante de la innovación

Los "principios" son la base de las acciones del Grupo NEC y se componen de tres posiciones importantes.

"Mejores productos, mejores servicios" es el espíritu fundador del Grupo NEC. El espíritu de "perseguir siempre el suministro de mejores productos a los clientes y a la sociedad, en lugar de detenerse después de lograr lo que se consideraba mejor" se ha transmitido hasta hoy como el ADN del Grupo NEC, y seguirá transmitiéndose a las generaciones futuras. Es un valor que el Grupo NEC desea conservar como empresa en el futuro.

"Integridad" se refiere a un alto nivel de ética y honestidad. Es un principio que todos los miembros del Grupo NEC deben seguir. En el significado de este principio se incluye el respeto a los valores de equidad y justicia, el respeto al carácter, la coherencia, la fiabilidad y el cumplimiento.

"La innovación" es también un principio que apoya el Objetivo del Grupo NEC. El Grupo NEC siempre ha sido un apasionado de la innovación y sigue comprometido con aprovechar al máximo las tecnologías avanzadas, los conocimientos, la experiencia y las ideas para hacer realidad la innovación en la sociedad.

* Para más información sobre NEC Way, visite el siguiente enlace.

<https://www.nec.com/en/global/about/the-nec-way.html?nid=gltop201030>

(2) Políticas de gestión sostenible

El Grupo NEC promueve una gestión sostenible basada en las siguientes tres políticas básicas como parte de la puesta en marcha del objetivo y los principios mencionados anteriormente. Trabajar con todos nuestros proveedores y obtener su apoyo y cooperación son partes esenciales de este proceso.

Reforzar la gestión de riesgos y hacer cumplir la normativa

Basándose en el concepto de "contribuir a la solución de los problemas sociales a través de nuestras actividades empresariales", el Grupo NEC da la máxima prioridad al "refuerzo de la gestión de riesgos y al cumplimiento de la normativa", teniendo en cuenta no sólo a sí mismo, sino también el impacto en sus clientes y en la sociedad.

Contribuir a la solución de problemas sociales a través de nuestras actividades empresariales

Como un Innovador de Valor Social, confirmamos las cuestiones sociales que debemos abordar al promover nuestro negocio y fomentamos una cultura de consideración de las repercusiones de nuestros productos y servicios en la sociedad. Nos servimos de los SDGs (Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados en la "Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible" celebrada en septiembre de 2015) al considerar estas cuestiones e impactos sociales.

Promover la comunicación con las partes interesadas

Creemos que incorporar rápidamente los comentarios de la sociedad y las partes interesadas y utilizarlos como punto de partida para mejorar nuestras iniciativas aumenta no sólo el valor empresarial, sino también el valor social.

3. Solicitud a los Proveedores

Promover un comportamiento empresarial responsable en nuestras cadenas de suministro es esencial para que el Grupo NEC avance en la gestión sostenible.

Los puntos proporcionados en la Parte 1, "Código de conducta", y en la Parte 2, "Establecimiento de sistemas de gestión", representan las diversas iniciativas que incluyen las cadenas de suministro en el Grupo NEC.

Los marcos en los que se basan el "Código de Conducta" y el "Establecimiento de Sistemas de Gestión" se desarrollaron con referencia a las Directrices de Conducta Empresarial Responsable creadas por la Asociación de Desarrollo de la Industria Electrónica de Japón (JEITA) y son coherentes con estas directrices.

Nuestros proveedores deben asegurarse de que comprenden plenamente todos estos puntos y de que los cumplen.

A nuestros proveedores no sólo se les exige que se adhieran a estos puntos dentro de sus propias organizaciones, sino también que gestionen, supervisen y difundan estos puntos entre sus propios proveedores para garantizar también su adhesión.

La política del Grupo NEC es que, si se confirma que se han producido violaciones graves del "Código de Conducta" y del "Establecimiento de Sistemas de Gestión" en las actividades corporativas de nuestros proveedores, debemos pedir a nuestros proveedores que adopten medidas correctivas; si a pesar de ello no se observa ninguna mejora, nuestra relación comercial con el proveedor en cuestión deberá reconsiderarse o, si se confirman violaciones graves de la ley o la ética, se suspenderá inmediatamente.

El Grupo NEC puede solicitar a nuestros proveedores que nos informen de su estado de progreso con respecto a las actividades para promover las actividades corporativas responsables dentro de sus organizaciones o cadenas de suministro mediante la presentación de documentos para su inspección, etc.; también podemos solicitar el derecho a realizar inspecciones de visita. Se pide a nuestros proveedores que cooperen cuando se hagan estas peticiones.

Parte 1: Código de Conducta

I: Requisito General de la Conducta Comercial Responsable

(I-1) Promoción proactiva de una conducta empresarial responsable

Los proveedores deben comprender su responsabilidad social y promover proactivamente una conducta empresarial responsable.

(I-2) Contribución a la sociedad y a la comunidad

Los proveedores deben practicar actividades voluntarias proactivas para contribuir al desarrollo de la sociedad global y de la comunidad local.

II: Cumplimiento de las Leyes y Respeto por los Códigos de Conducta Internacionales

Los proveedores no sólo deben cumplir las leyes y reglamentos aplicables a sus actividades, incluidos los de sus propios países y los de los países/regiones en los que operan, sino también respetar los códigos de conducta internacionales.

III: Derechos humanos y prácticas Laborales

Los proveedores no sólo deben cumplir las leyes y reglamentos pertinentes, sino que también deben remitirse a las normas internacionales de derechos humanos, incluidas las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y demostrar que respetan los derechos humanos de sus trabajadores.

(III-1) Prohibición del trabajo forzoso

Los proveedores no utilizarán mano de obra forzada o en régimen de servidumbre, trabajo penitenciario inhumano, esclavitud o tráfico de personas.

Los proveedores no obligarán a los trabajadores a trabajar en ninguna ocupación y respetarán el derecho de los trabajadores a abandonar su puesto de trabajo o a poner fin a su empleo por su propia voluntad.

(III-2) Prohibición del trabajo infantil; consideraciones a la hora de emplear a jóvenes trabajadores

Los proveedores no emplearán a niños que no tengan la edad mínima para trabajar. Además, los proveedores no emplearán a trabajadores jóvenes menores de 18 años en trabajos que impliquen trabajo nocturno, horas extras o la realización de trabajos peligrosos que puedan poner en peligro la salud o la seguridad del trabajador.

(III-3) Consideraciones sobre las horas de trabajo Los proveedores no sólo deben garantizar que los trabajadores no trabajen más allá de los límites impuestos a las horas de trabajo según lo prescrito por las leyes y reglamentos de la región en la que trabajan, sino que también deben administrar las horas de trabajo y las vacaciones de los trabajadores de una manera adecuada basada en la debida consideración de las normas internacionales.

(III-4) Remuneración y subvenciones adecuadas

Los proveedores deberán respetar todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de remuneración de los trabajadores (incluidos los salarios mínimos, el pago de horas extraordinarias y cualquier otra subvención o deducciones de los salarios que se exigen legalmente).

También es conveniente que los proveedores tengan en cuenta el nivel de remuneración requerido para cubrir la compra de artículos necesarios para la vida diaria (la "remuneración digna") a la hora de pagar a los trabajadores.

(III-5) Prohibición del trato inhumano

Los proveedores deben respetar los derechos humanos de sus trabajadores y no deben someterlos a un trato inhumano (incluidos los abusos psicológicos o físicos, el trabajo forzado o el acoso) ni emprender acciones que puedan constituir dicho trato. Además, los proveedores deberán garantizar instalaciones para que los trabajadores puedan guardar sus pertenencias y objetos de valor, así como un espacio personal suficientemente amplio para que los trabajadores puedan entrar y salir, según corresponda.

(III-6) Prohibición de discriminación

Los proveedores no deben discriminar ni acosar.

Además, los proveedores deben tener en cuenta cualesquier solicitudes que los trabajadores pueden hacer en relación con sus prácticas religiosas, dentro de un ámbito razonable.

(III-7) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Los proveedores deben respetar el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva como medio para permitir las consultas entre la administración laboral sobre las condiciones de trabajo y los niveles de remuneración, etc., además de adherirse a las leyes y reglamentos de la región en la que operan los proveedores.

(III-8) Consideraciones relacionadas con las minorías

Los proveedores no sólo deben prohibir la discriminación de las minorías, sino que también deben considerar la protección de sus derechos humanos.

(III-9) Consideraciones sobre los trabajadores extranjeros

Los proveedores deben procurar no violar los derechos humanos de los trabajadores y aprendices extranjeros para los que se requiere una atención especial en cuanto a la gestión del personal y del empleo.

IV: Salud y Seguridad

Los proveedores no sólo deben cumplir las leyes y reglamentos pertinentes, sino que deben prestar atención a las Directrices de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y otras normas, y tomar iniciativas para minimizar el riesgo de cualquier lesión o afección (mental o física), que pueda estar asociada a las tareas laborales de los trabajadores y para garantizar la provisión de un entorno de trabajo seguro e higiénico.

(IV-1) Seguridad laboral

Los proveedores identificarán y evaluarán los riesgos para la seguridad relacionados con el trabajo, y garantizarán la seguridad a través de medios adecuados basados en el diseño, la tecnología y la gestión.

En particular, se tendrá razonablemente en cuenta la seguridad de las mujeres embarazadas y las madres lactantes.

(IV-2) Planificación de emergencias

Los proveedores se prepararán para las catástrofes y los accidentes que puedan comprometer la vida o la seguridad física, identificarán tales sucesos, incluidos los que puedan ocurrir, crearán planes de acción e instalarán las instalaciones necesarias, etc., para responder a las emergencias con el fin de minimizar los daños a los trabajadores y a la propiedad, y realizarán formación y ejercicios para garantizar que dichas acciones puedan llevarse a cabo en tiempos de catástrofe.

(IV-3) Lesiones y enfermedades profesionales

Los proveedores identificarán, evaluarán, registrarán y notificarán cualquier lesión o enfermedad laboral y adoptarán las contramedidas o medidas correctivas adecuadas.

(IV-4) Higiene industrial

Los proveedores determinarán el estado del entorno laboral en el lugar de trabajo, identificarán y evaluarán los riesgos que podrían exponer a los trabajadores a impactos biológicos, químicos o físicos nocivos y gestionarán adecuadamente dichos riesgos.

(IV-5) Consideración del trabajo físicamente exigente

Los proveedores identificarán, evaluarán y gestionarán adecuadamente la exposición de los trabajadores a los peligros del trabajo físicamente exigente para prevenir las lesiones y enfermedades profesionales.

(IV-6) Protección de la máquina

Los proveedores evaluarán la maquinaria para detectar los riesgos de seguridad y adoptarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores.

(IV-7) Salud y seguridad de las instalaciones

Los proveedores deberán facilitar a los trabajadores el acceso a instalaciones limpias y seguras (dormitorios, comedores, baños, etc.).

Además, los proveedores se asegurarán de que los dormitorios de los trabajadores tengan la salida de emergencia adecuada.

(IV-8) Comunicación sobre salud y seguridad

Los proveedores proporcionarán a los trabajadores la información y la formación adecuadas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo en el idioma del trabajador, o en un idioma que éste pueda entender, para todos los riesgos identificados en el lugar de trabajo a los que estén expuestos los trabajadores.

Los proveedores también deben proporcionar mecanismos de retroalimentación para animar a los trabajadores a plantear sus problemas de seguridad.

(IV-9) Gestión de la salud de los trabajadores

Los proveedores deben llevar a cabo una gestión adecuada de la salud de todos los empleados.

V: Requisitos medioambientales

Los proveedores deberán realizar esfuerzos proactivos para abordar los problemas medioambientales globales, como el agotamiento de los recursos, el cambio climático y la contaminación, mostrando al mismo tiempo consideración por los problemas medioambientales globales, con atención a garantizar la salud y la seguridad de las personas que viven en las zonas afectadas.

Las respuestas solicitadas a los proveedores en relación con los riesgos medioambientales incluyen no sólo "peticiones", sino también "requisitos esenciales". Para más detalles, consulte las directrices y normas que figuran a continuación. **DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN ECOLÓGICA DE NEC (KANKANTU 02-044)**

<https://www.nec.com/en/global/eco/product/green/index.html#anc-greenprocurementguidelines>

Especificaciones Ambientales Relativas a Restricciones de Adquisición para la Inclusión de Sustancias Químicas en los Productos (KANKANTU 04-006)

https://www.nec.com/en/global/eco/product/chemical/regulation/index.html#anc-chotatsu_kijun

(V -1) Creación de un SGA [requisito esencial]

Las fábricas y oficinas encargadas de la producción final y el envasado de los productos están obligadas a crear un SGA.

(V-2) Gestión adecuada de las sustancias de impacto ambiental utilizadas en el proceso de fabricación [requisito esencial]

Los proveedores deben gestionar las sustancias de impacto ambiental utilizadas en el proceso de fabricación de acuerdo con las siguientes categorías: "No utilización de sustancias prohibidas [requisito esencial]" y "Esfuerzos para eliminar completamente el uso de sustancias que deben evitarse".

(V-3) Respuesta a la investigación sobre las sustancias químicas incorporadas a los productos de adquisición [requisito esencial].

Los proveedores deben gestionar la información sobre las sustancias químicas, como la recopilación de información y la creación de datos para poder responder a cualquier encuesta sobre las sustancias químicas incorporadas en los productos

de adquisición conducida por el Grupo NEC.

(V-4) Aplicación de la evaluación ambiental del producto

Los proveedores deben realizar una evaluación medioambiental del producto para reducir su impacto medioambiental en la fase de diseño.

(V-5) Medidas contra el cambio climático

Para crear una base de gestión sostenible, el Grupo NEC aplica medidas contra el cambio climático en los aspectos de "mitigación" y "adaptación" en toda la cadena de suministro. Los proveedores, que asumen funciones importantes en la cadena de suministro, deben aplicar medidas contra el cambio climático tanto desde la perspectiva de la mitigación como de la adaptación. Además, para lograr medidas contra el cambio climático en toda la cadena de suministro, también se pide a los proveedores que animen a los proveedores anteriores a aplicar medidas contra el cambio climático y que ofrezcan a esos proveedores orientación y asesoramiento si es necesario.

(V-6) Esfuerzos y contribuciones a la conservación del medio ambiente mundial

Se pide a los proveedores que se esfuercen por satisfacer los siguientes puntos, además del cambio climático.

- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
- Reducción de la cantidad de agua consumida
- Reducción de la generación de residuos
- Gestión de sustancia químicas
- Reducción del consumo de recursos
- Reducción del impacto medioambiental de los envases y materiales de embalaje
- Evaluación del impacto ambiental (prevención de la contaminación atmosférica, contaminación del agua, del suelo, ruido, vibraciones, etc.)
- Esfuerzos para conservar la biodiversidad

(V-7) Adquisición ecológica

Se pide a los proveedores que establezcan sus propias normas de adquisición ecológica, de acuerdo con las normas de adquisición ecológica de estas

Directrices, y hacer todo lo posible para aplicar la contratación ecológica también para los productos de adquisición.

(V-8) Divulgación de información medioambiental

Los proveedores deben divulgar activamente información sobre las actividades medioambientales, incluida la conciencia medioambiental de sus productos y el progreso de los esfuerzos de conservación del medio ambiente.

(V-9) Gestión adecuada de las sustancias de impacto ambiental contenidas en los productos [requisito esencial].

Para cumplir con las leyes y reglamentos medioambientales mundiales, así como con los reglamentos voluntarios del Grupo NEC, el Grupo NEC especifica las siguientes sustancias, y los proveedores deben cumplir con los requisitos para cada uno de estos tipos de sustancias

- "Sustancias prohibidas": sustancias que no debe contener el producto;
- "Sustancias condicionalmente prohibidas": sustancias que no debe contener el producto bajo ciertas restricciones; y
- "Sustancias controladas": sustancias cuya inclusión intencionada no está restringida, pero de las que se debe gestionar y comunicar la información sobre su contenido, así como la concentración.

(1) No inclusión de "sustancias prohibidas" y "sustancias condicionalmente prohibidas" en los productos de adquisición

(2) Divulgación de información sobre si las "sustancias controladas" están contenidos en los productos de adquisición

(V-10) Conservación de recursos y energía

Los proveedores deben diseñar los productos de forma que se minimice el consumo de recursos y energía, teniendo en cuenta los puntos (1) a (3).

- (1) Consumir menos energía tanto en modo de funcionamiento como en modo de espera.
- (2) Reducir el tamaño y el peso.
- (3) Utilizar el mínimo volumen de recursos raros.

(V-11) Larga vida

Los proveedores deben diseñar productos que sean duraderos y fáciles de reparar y sustituir.

(V-12) Utilización de piezas y materiales reciclados

Se pide a los proveedores que utilicen piezas y materiales reciclados en la medida de lo posible.

(V-13) Uso de materiales fáciles de reciclar

Se pide a los proveedores que utilicen materiales fáciles de reciclar y diseñados para un fácil desmontaje.

(V-14) Etiquetado de tipo de plástico

Las piezas moldeadas que pesen 25 g o más deberán estar marcadas con una etiqueta que indique el tipo de material plástico/compuesto con el que están fabricadas de acuerdo con las siguientes normas ISO. En la medida de lo posible, este etiquetado deberá figurar incluso en las piezas que pesen menos de 25 g.

(V-15) Encuesta sobre los Esfuerzos de Adquisición Ecológica

Una vez al año, el Grupo NEC selecciona a los proveedores y comprueba sus progresos mediante el "formulario de encuesta de actividad medioambiental", que incluye los objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y las emisiones reales, las medidas contra el cambio climático y la conciencia medioambiental de los productos adquiridos. En lo que respecta a los puntos (1) a (6), el Grupo NEC podrá realizar verificaciones y entrevistas in situ basándose en los resultados junto con los "formularios de encuesta sobre la actividad medioambiental".

(1) Creación de un sistema de gestión medioambiental

(2) No utilización de sustancias prohibidas en el proceso de fabricación

(3) Respuesta a la encuesta sobre sustancias químicas incorporadas a los productos de adquisición

(4) No inclusión de sustancias prohibidas y sustancias condicionalmente prohibidas en los productos de contratación pública

(5) Medidas contra el cambio climático

(6) Esfuerzos y contribuciones a la conservación del medio ambiente mundial

VI: Comercio justo y ética

Los proveedores deben llevar a cabo sus actividades comerciales no sólo sobre la base del cumplimiento de la ley, sino también sobre la base de altos estándares éticos.

(VI-1) Lucha contra la corrupción

Los proveedores no podrán, independientemente o en connivencia con otras partes, participar en ninguna forma de soborno, corrupción, extorsión o apropiación indebida.

(VI-2) Prohibición de ofrecer y aceptar beneficios y ventajas indebidas

Los proveedores no darán ni aceptarán promesas, ofertas o autorizaciones de sobornos u otros medios para obtener ventajas indebidas o impropias.

(VI-3) Divulgación adecuada de información

Los proveedores divulgarán la información relativa a la mano de obra, la salud y la seguridad, las prácticas medioambientales, las actividades empresariales, la estructura, la situación financiera y el rendimiento, de acuerdo con la normativa aplicable y las prácticas habituales del sector.

La falsificación de registros o la tergiversación de información es inaceptable.

(VI-4) Respeto de la propiedad intelectual

Los proveedores respetarán la propiedad intelectual y transferirán las tecnologías y los conocimientos técnicos de manera que se protejan los derechos de propiedad intelectual. Además, los proveedores también deberán proteger la propiedad intelectual de terceros, como clientes y proveedores.

(VI-5) Negocio justo

Los proveedores deberán mantener las normas de comercio, competencia y publicidad justas.

(VI-6) Prohibición de abuso de posición superior

Los proveedores no crearán desventajas para sus proveedores mediante el abuso de una posición superior.

(VI-7) Protección de los denunciantes

Los proveedores garantizarán la confidencialidad, el anonimato y la protección de los denunciantes, y asegurarán un proceso para que los trabajadores planteen cualquier preocupación sin temor a represalias.

(VI-8) Suministro responsable de minerales

Los proveedores ejercerán la debida diligencia para garantizar que los minerales como el tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro, incluidos en los productos que fabrican, no causan ni contribuyen a violaciones graves de los derechos humanos, a la destrucción del medio ambiente, a la corrupción, a los conflictos o a otros problemas en zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo.

(Véase también la Política de Adquisición de Minerales Responsables del Grupo NEC establecida en una sección posterior de estas directrices).

VII: Calidad y Seguridad del Producto

Los proveedores deben garantizar la calidad y seguridad de los productos y servicios que suministran, y proporcionar información correcta sobre ellos.

(VII-1) Garantizar la seguridad del producto

Los proveedores deben cumplir las normas de seguridad definidas por las leyes y reglamentos de cada país, y garantizar suficientemente la seguridad de los productos en las fases de diseño, fabricación y venta al por menor, teniendo en cuenta su responsabilidad como proveedores del producto.

(VII-2) Gestión de la calidad

Los proveedores no sólo deben cumplir todas las leyes y normativas aplicables en materia de calidad de productos y servicios, sino que también deben respetar sus propias normas de calidad de productos y los requisitos de los clientes.

(VII-3) Suministro de información precisa sobre productos y servicios

Los proveedores deben proporcionar información sobre los productos y servicios que sea precisa y no confusa.

VIII: Seguridad de la información

Los proveedores deberán evitar la fuga de información confidencial y personal y tomar medidas para reforzar la seguridad de la información.

(VIII-1) Protección contra los ciberataques

Los proveedores deberán protegerse contra los ciberataques y otras amenazas, y evitar los daños a su empresa y a otras.

(VIII-2) Protección de información personal

Los proveedores deberán respetar las leyes y reglamentos pertinentes relativos a toda la información personal perteneciente a los proveedores, clientes, consumidores, empleados y otros, y se asegurarán de que dicha información se gestione y proteja adecuadamente.

(VIII-3) Prevención de la fuga de información confidencial

Los proveedores deberán controlar y proteger adecuadamente la información confidencial de su propia empresa, de sus clientes y de terceros.

Parte 2: Establecimiento de Sistemas de Gestión

A. Establecimiento de Sistemas de Gestión

Los proveedores establecerán un sistema de gestión que garantice el cumplimiento de la "Parte 1: Código de conducta".

B. Gestión de Proveedores

Los proveedores deberán comunicar las exigencias de la "Parte 1: Código de Conducta" a los proveedores, y establecer procesos para supervisar la adhesión de los proveedores al Código. Estos procesos deben incluir la realización de la debida diligencia antes y después de iniciar los negocios con los proveedores, y el mantenimiento de un mecanismo de reclamación para tratar las quejas que puedan surgir.

C. Controles adecuados de importación y exportación

Los proveedores deben mantener una estructura de gestión clara y llevar a cabo procedimientos de importación/exportación adecuados para la importación y exportación de tecnologías y artículos regulados por la ley.

D. Mantenimiento de los mecanismos de reclamación

Los proveedores establecerán mecanismos de reclamación para que los trabajadores, proveedores y otras partes interesadas los utilicen para evitar que se produzcan prácticas indebidas en la empresa o en la cadena de suministro.

E. Divulgación del estado de las iniciativas

Los proveedores divulgarán la información relativa a la aplicación de las iniciativas previstas en estas Directrices y en las leyes y reglamentos pertinentes.

Anexo

Parte 1: Comentario sobre el Código de Conducta

I: Requisito General de la Conducta

Comercial Responsable

(I-2) Contribución a la sociedad y a la comunidad

Comentario sobre el Código

"Actividades que contribuyen al desarrollo de la sociedad internacional y de la comunidad local" se refieren a las actividades de apoyo en las que los recursos empresariales de los proveedores se utilizan para ayudar a la comunidad; en general, comprenden los siguientes tipos de iniciativas.

- Contribuciones sociales que hacen uso de las operaciones empresariales y tecnologías, etc., que son parte inherente de la empresa
- Contribuciones sociales no monetarias, que hacen uso de las instalaciones o los recursos humanos de la empresa, etc.
- Contribuciones sociales en forma de donaciones monetarias

Ejemplos concretos de estas actividades podrían ser la colaboración con las comunidades en tiempos de catástrofe, el trabajo voluntario de los empleados, el apoyo a las actividades de las organizaciones sin ánimo de lucro (NPOs) y las organizaciones no gubernamentales (ONGs), las actividades relacionadas con las donaciones y la difusión/entrega de información de diversa índole. Los proveedores deben determinar el alcance de las actividades que pueden llevar a cabo y trabajar de forma proactiva para realizar contribuciones sociales. Además, la transparencia en cuanto a las sumas de dinero y el proceso de toma de decisiones es esencial para evitar sospechas de soborno, sobre todo cuando se trata de donaciones monetarias.

II: Cumplimiento de las Leyes y Respeto por los Códigos de Conducta Internacionales

Comentario sobre el Código

En los últimos años se han formulado y adoptado en varios países una serie de leyes, reglamentos y políticas gubernamentales en materia de medio ambiente, derechos humanos y soborno. Los proveedores deben comprender y respetar dichas leyes y reglamentos. Por lo general, son aplicables no sólo en el país en el que se crean, sino también fuera de él. Además, en consonancia con la globalización de los mercados y las cadenas de suministro, los proveedores están obligados no sólo a cumplir las leyes y los reglamentos, sino también a respetar los códigos de conducta internacionales, tanto a lo largo de sus cadenas de suministro como dentro de sus propias organizaciones.

Comentario sobre la terminología

Los códigos de conducta internacionales se refieren a las expectativas que se tienen sobre las acciones de las organizaciones que tienen responsabilidades sociales, guiadas por el derecho internacional consuetudinario y los principios generalmente aceptados del derecho internacional, así como por los acuerdos intergubernamentales de carácter universal o universalmente reconocidos (incluidos los tratados y acuerdos).

Algunos ejemplos de códigos a los que se aplica el término anterior son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración MNE).

III: Derechos humanos y prácticas Laborales

Comentario sobre el Código

"Trabajadores" se refiere a todos los trabajadores, incluidos los de jornada completa, los temporales, los inmigrantes, los estudiantes, los contratados, los directos y cualquier otro tipo de trabajador.

Las normas internacionales de derechos humanos que deben servir de referencia son la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, así como las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT.

(III-1) Prohibición del trabajo forzoso

Comentario sobre el Código

Se prohíbe el tráfico, la ocultación, la contratación, el traslado o la contratación de trabajadores mediante intimidación, fuerza, secuestro o fraude. Retener o no pagar el salario de un trabajador basándose en que éste representa una comisión de contratación obtenida a cambio de asegurar el empleo del trabajador en cuestión también puede considerarse trabajo forzoso. También está prohibido obligar a un trabajador a trabajar cobrando una cuota de contratación y definiéndola como una deuda del trabajador.

En particular, se ha denunciado un gran número de casos de trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes, muchos de los cuales son trabajadores extranjeros. Al contratar a trabajadores extranjeros, los empresarios deben proporcionar un contrato de trabajo que establezca las condiciones de empleo en un idioma que el trabajador pueda entender, antes de que el trabajador en cuestión abandone su país.

Por último, impedir que un trabajador utilice sus documentos de identificación emitidos por el gobierno, o el pasaporte, el permiso de trabajo o los documentos de solicitud de inmigración del trabajador (excepto en los casos en que las personas distintas del trabajador en cuestión estén obligadas por ley a conservar dichos documentos), ocultar o confiscar dichos documentos, o imponer restricciones irrazonables a la capacidad del trabajador para entrar o salir de los locales, o a sus movimientos dentro de los mismos, también son actos que pueden constituir trabajo forzoso.

Comentario sobre la terminología

TEI trabajo forzado describe el trabajo que se realiza en contra de la libre voluntad del trabajador en cuestión (involuntariamente) como resultado de la amenaza de castigo por parte de otra persona. El trabajo forzoso incluye los siguientes elementos:

- (1) Explotación de vulnerabilidades (ejemplo: cuando el contrato de trabajo no está redactado en la lengua materna del trabajador migrante).
- (2) Engaño (ejemplos: cuando las condiciones de empleo o de trabajo no se explican correctamente, o se añaden después de haber contratado a la persona).
- (3) Aislamiento (ejemplo: cuando un trabajador se ve obligado a trabajar en un lugar donde el acceso y las comunicaciones externas son difíciles).
- (4) Intimidación y amenazas (ejemplos: cuando se castiga a un trabajador por hablar de las dificultades en el lugar de trabajo, o se le ordena pagar una multa cuando solicita dejar su empleo).
- (5) Retención de remuneraciones (ejemplos: cuando se retrasa el pago de los salarios, o cuando una parte del salario del trabajador es retenida o apartada a la fuerza por el empresario).
- (6) Servidumbre por deudas (ejemplo: cuando un trabajador está en deuda con el empresario por una suma importante en forma de cuota de contratación).
- (7) Horas extraordinarias excesivas (ejemplo: cuando se obliga a un trabajador a realizar más horas extraordinarias de las acordadas por ley o en un acuerdo de gestión laboral).
- (8) Restricciones de movimiento (ejemplos: cuando se restringen los movimientos sin una buena razón (como la salud y la seguridad, la seguridad de la información), o cuando las instalaciones de alojamiento de los trabajadores están continuamente controladas con cámaras de vigilancia).
- (9) Maltrato físico o psicológico (ejemplos: violencia, abuso verbal, acoso sexual).
- (10) Retención de documentos de identificación (ejemplo: el pasaporte u otra forma de identificación del empleado es retenido por el empleador).

El trabajo forzado o en régimen de servidumbre se refiere al trabajo que el trabajador no puede abandonar. Estos términos también incluyen la servidumbre por deudas, en la que un trabajador está en deuda con su empleador con una gran suma de dinero en forma de cuota de contratación, y no puede dejar su empleo hasta que haya pagado esta deuda.

La explotación se refiere a los actos en los que un empresario utiliza su posición de superioridad para infligir un trato injusto a un trabajador, mientras que la explotación laboral en las prisiones se refiere a que los

presos son obligados a trabajar sin una remuneración adecuada.

El trabajo en régimen de servidumbre (tal como lo define el Departamento de Estado de Estados Unidos bajo el término "esclavitud moderna") es un término que incluye la compra y venta de seres humanos con fines de trabajo forzado y explotación sexual. La Ley de Esclavitud Moderna Británica define el término como situaciones en las que se explota a personas en situación de vulnerabilidad mediante trabajos forzados.

(III-2) Prohibición del trabajo infantil; consideraciones a la hora de emplear a jóvenes trabajadores

Comentario sobre el Código

El trabajo infantil está prohibido en todas las circunstancias por la OIT y las leyes de varios países. Estas formas de trabajo infantil contra las que se ha pedido a los países que tomen medidas inmediatas y urgentes se denominan "peores formas de trabajo infantil". En el Convenio n.º 182 de la OIT (1999), este término se define de la siguiente manera:

- todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud;
- la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño para la prostitución, para la producción de pornografía o para espectáculos pornográficos;
- la utilización, adquisición u ofrecimiento de un niño para actividades ilícitas, especialmente para la producción y el tráfico de drogas;
- trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realizan, pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de niños.

La Recomendación n.º 146 de la OIT (Edad mínima) establece que los trabajadores menores de 18 años (incluidos los estudiantes) deben tener sus condiciones de trabajo plenamente garantizadas y, en particular, deben recibir las siguientes prestaciones.

- La provisión de una remuneración justa y su protección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de remuneración por un mismo trabajo;
- Una limitación estricta de las horas de trabajo en un día y en una semana, y la prohibición de las horas extraordinarias, a fin de dejar tiempo suficiente para la educación y la formación (incluido el tiempo necesario para los deberes correspondientes), para el descanso durante el día y para las actividades de ocio;
- La concesión, sin posibilidad de excepción, salvo en los casos de emergencia real, de un periodo mínimo consecutivo de 12 horas de descanso nocturno y de los días de descanso semanal habituales;
- La concesión de unas vacaciones anuales pagadas de al menos cuatro semanas y, en cualquier caso, no menos que la concedida a los adultos;

- Cobertura de los planes de seguridad social, incluidos los de accidentes de trabajo, asistencia médica y prestaciones de enfermedad, sean cuales sean las condiciones de empleo o trabajo;

- El mantenimiento de normas satisfactorias de seguridad y salud y la instrucción y la supervisión adecuadas.

También se exige la debida diligencia en relación con la protección de los derechos de estos trabajadores.

Comentario sobre la terminología

El trabajo infantil se refiere a las actividades o trabajos que, por su naturaleza o por las circunstancias de su ejecución, socavan las oportunidades educativas y el crecimiento saludable de los niños, generando impactos negativos en el desarrollo intelectual, físico, social o moral de los jóvenes, impidiendo su asistencia a la escuela, forzándolos a abandonarla u obligándolos a combinar trabajo y estudios.

El Convenio n.º 138 de la OIT (1973) estipula que la edad mínima para trabajar se define de la siguiente manera: La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y, en cualquier caso, no podrá ser inferior a 15 años (permitiéndose, no obstante, que los países en desarrollo cuyas instituciones económicas y educativas no estén aún plenamente desarrolladas estipulen una edad mínima de trabajo de 14 años como medida transitoria). La edad a la que se permite trabajar también puede variar según la naturaleza del trabajo en cuestión. En el caso de los trabajos peligrosos o nocivos, la edad mínima para trabajar debería fijarse en 18 años en todos los países. Sin embargo, los trabajadores pueden ser empleados en estas ocupaciones a partir de los 16 años si se aplican los siguientes criterios:

- Si se han celebrado consultas previas entre los grupos de consulta de gestión laboral en el país en cuestión:
 - si la salud, la seguridad y la moral de los jóvenes implicados son totalmente protegidas; y,
 - si los jóvenes en cuestión han recibido una formación profesional adecuada o una instrucción específica en el campo de actividad correspondiente

Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo		
	Países desarrollados	Países desarrollados
Trabajo normal	15 años	14 años
Trabajo peligroso	18 años	18 años

El trabajo peligroso se define en la Recomendación n.º 190 de la OIT (Peores formas de trabajo infantil) como aquellos puestos que corresponden a los siguientes puntos.

- el trabajo que expone a los niños a situaciones físicas, psicológicas o sexuales;
- el trabajo bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados;
- el trabajo con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o que impliquen la manipulación manual o el transporte de cargas pesadas
- el trabajo en un entorno insalubre que pueda, por ejemplo, exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o a temperaturas, niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud;
- el trabajo en condiciones especialmente difíciles, como el trabajo por largas horas o por la noche, o trabajos en los que el niño esté confinado de forma injustificada en los locales del empresario.

(III-3) Consideraciones relativas al horario de trabajo

Contexto

Varios estudios realizados sobre la cultura empresarial han demostrado una clara relación entre el exceso de trabajo de los trabajadores y la disminución de la productividad, el aumento de la rotación de personal y los mayores índices de lesiones y enfermedades.

Comentario sobre el Código

Los empresarios deben gestionar adecuadamente las horas de trabajo, las vacaciones y los periodos de descanso durante la jornada, en función de la legislación de cada país. También deben prestar atención a las normas internacionales.

El Convenio n.º 1 de la OIT (1919) (una norma internacional) y el Convenio n.º 30 (1930) establecen que las horas de trabajo semanales no deben superar las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, excluyendo los periodos de emergencia o las situaciones de urgencia (aún no ratificado por Japón). Además, el Convenio n.º 14 de la OIT (1921) y el Convenio n.º 106 (1957) estipulan que el empresario debe proporcionar un período de descanso semanal ininterrumpido (no inferior a 24 horas) en el transcurso de cada período de siete días, con un período de trabajo no superior a seis días (aún no ratificado por Japón). Aunque los Convenios n.º 1 y n.º 30 de la OIT son convenios inmensamente importantes, no reflejan necesariamente el mundo actual, y

Por lo tanto, en 1963 se publicó la Recomendación n.º 116 de la OIT, que toma los objetivos del Convenio n.º 47 de la OIT (aún no ratificado por Japón), que estipula la semana de 40 horas como principio básico, como una norma que la sociedad debe tratar de alcanzar.

Además, varias normas del sector también estipulan un límite máximo de 60 horas de trabajo a la semana, incluidas las horas extraordinarias.

Comentario sobre la terminología

La gestión adecuada se define de la siguiente manera.

- Para garantizar que el número de días trabajados no supere el número legalmente prescrito de días laborables anuales
- Para garantizar que las horas diarias de trabajo a la semana, incluidas las horas extraordinarias (que, sin embargo, excluyen cualquier trabajo realizado en momentos de catástrofe, o en cualquier otro momento inevitable de necesidad urgente o emergencia) no superen los límites legalmente prescritos.
- Para garantizar que las vacaciones anuales legalmente pagadas, se conceden permisos prenatales y postnatales y permisos para el cuidado de los hijos
- Para garantizar los tiempos de descanso legalmente prescritos
- Para garantizar la realización de los controles psicológicos necesarios para proteger la salud de los trabajadores

(III-4) Remuneración y subvenciones adecuadas

Comentario sobre el Código

"Salario mínimo" se refiere a un nivel mínimo de salarios establecido por las leyes, en relación con los salarios del país donde reside el trabajador. Los empresarios están obligados a pagar salarios iguales o superiores al salario mínimo. Además del salario mínimo, es conveniente que los proveedores presten especial atención al concepto de "salario digno", que se basa en el cálculo del nivel salarial necesario para mantener el estilo de vida del trabajador en un determinado nivel básico, como esfuerzo voluntario de los proveedores.

Las deducciones indebidas de los salarios de los trabajadores pueden definirse como el impago de los salarios. Por ejemplo, en la Norma SA8000 (una norma internacional que abarca los derechos laborales y humanos), los empresarios deben garantizar que las reducciones salariales no se utilizan como medida disciplinaria. Sin embargo, se permiten reducciones salariales como medida disciplinaria en los siguientes casos, como excepciones: (1) cuando las reducciones salariales como medida disciplinaria estén permitidas por la legislación del país; y (2) si dichas reducciones se van a acordar como un convenio colectivo que se ha negociado libremente.

La remuneración de los trabajadores por las horas extraordinarias debe ser de un

nivel superior a la remuneración normal de ese trabajo, de acuerdo con las leyes y reglamentos de la región en cuestión. Cuando se pague la remuneración, un desglose salarial que proporcione información que permita al trabajador confirmar que los detalles del pago son exactos, debe entregarse al trabajador junto con la propia remuneración.

Comentario sobre la terminología

El salario mínimo se refiere a un nivel mínimo de salarios previsto por la ley, en relación con los salarios del país donde reside el trabajador. Los empresarios deben pagar estos salarios a los trabajadores sin demora y con la periodicidad adecuada, según la legislación del país en el que resida el trabajador.

El salario decente se refiere a un nivel de salario que permita al trabajador satisfacer sus propias necesidades y las de su familia, y llevar una vida como parte de la sociedad y que apoye la dignidad del trabajador de acuerdo con las normas internacionales.

Las deducciones indebidas de los salarios de los trabajadores se refieren a cualquier deducción realizada de los salarios que viole la legislación laboral. Entre los ejemplos en los que esto se aplica se encuentran los casos en los que se realizan deducciones para pagar el coste de los uniformes, los costes de los equipos de protección personal necesarios para el trabajo o los costes de uniformes de limpieza. Sin embargo, no cubre los casos en los que no se paga el salario por los periodos en los que el trabajador no ha trabajado debido a retrasos o ausencias, etc.

(III-5) Prohibición del trato inhumano

Contexto

El trato inhumano que sufren los trabajadores debido al acoso sexual o a los abusos verbales suele pasar desapercibido para los demás en el lugar de trabajo, lo que hace que los problemas se agraven.

Comentario sobre el Código

Cuando los proveedores elaboran sus políticas disciplinarias y procedimientos de respuesta, etc., también deben establecer sistemas internos de quejas (mecanismos de reclamación), informar a los trabajadores sobre dichos sistemas y ponerlos en funcionamiento para garantizar que se pueda determinar el verdadero alcance de cualquier trato inhumano.

Comentario sobre la terminología

El maltrato psicológico se refiere a la imposición de un abuso psicológico o

emocional mediante el uso del poder emocional sobre otra persona, en forma de expresiones inhumanas, expresiones de disgusto, ignorando o haciendo comentarios que causan daño a la autoestima de la persona.

El abuso físico se refiere a la violencia, que obliga a los trabajadores a trabajar en entornos duros y similares.

La fuerza se refiere a situaciones en las que se obliga a la persona afectada a actuar de una determinada manera en contra de su voluntad mediante amenazas, etc. Esto puede incluir, por ejemplo, obligar al trabajador a hacer excesivas horas extras.

El acoso se refiere a los actos que incomodan al destinatario, como las expresiones de desagrado o la intimidación de la persona. En concreto, este término puede abarcar cosas como la atención sexual no deseada, el acoso sexual, los castigos corporales, la opresión psicológica o física, el abuso verbal y la falta de instalaciones básicas que garanticen la comodidad corporal del trabajador (como sillas o equipos de protección personal).

En el apartado "Violencia y acoso" del Convenio n.º 190 (2019) de la OIT se ofrece un ejemplo de cómo se define el acoso.

(a) el término "violencia y acoso" en el mundo del trabajo se refiere a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o a las amenazas de tales comportamientos, ya sean únicos o reiterados, que tienen por objeto, producen o pueden producir daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;

(b) el término "violencia y acoso por razón de género" significa la violencia y el acoso dirigidos a las personas a causa de su sexo o género, o que afecta a las personas de un determinado sexo o género de forma desproporcionada, e incluye el acoso sexual.

(III-6) Prohibición de discriminación

Comentario sobre el Código

El Código prohíbe los actos que puedan conducir a la discriminación de los trabajadores en términos de salarios, promoción, compensación, formación, contratación o prácticas de empleo por motivos de raza, color de la piel, edad, género, orientación sexual, identidad/expresión de género, origen étnico o nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política/creencias políticas

afiliación sindical, historial de servicio militar, información genética protegida o historial marital, etc.

Cualquier desigualdad de oportunidades o de trato como resultado de exámenes de salud o pruebas de embarazo también se considerarán actos discriminatorios.

Los factores que pueden dar lugar a un trato discriminatorio son diversos y amplios.

- Raza y color de piel: Minorías, grupos indígenas y grupos tribales pueden ser objeto de discriminación por pertenecer a un grupo étnico concreto.
- Sexo: Discriminación por características o funciones biológicas masculino o femenino, o las diferencias sociales. Esto incluye también los casos de discriminación por el estado civil, la relación conyugal, la estructura familiar o la maternidad.
- Religión: Discriminación por el hecho de que una persona sea miembro de una determinada religión o expresar sus creencias religiosas. Esto también abarca los casos de trato discriminatorio a los ateos.
- Opiniones políticas: Discriminación por las opiniones de una persona sobre política, afiliación a un determinado partido político, posición política o sociopolítica, actividades cívicas o cualidades morales.
- País de origen: Discriminación por el lugar de nacimiento, los lazos familiares o el país de origen extranjero de una persona. Los grupos de nacionalidades minoritarias, los hablantes de lenguas minoritarias, los ciudadanos naturalizados y los descendientes de inmigrantes de países extranjeros pueden ser objeto de discriminación.
- Orígenes sociales: Discriminación por motivos de clase social, tipo de ocupación social o casta. El origen social puede influir en la carrera del individuo en cuestión.

El principio básico de que la discriminación en relación con el empleo o la posición también incluye los principios fundamentales de "igual salario por igual trabajo" para hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. Según el Convenio n.º 100 de la OIT (Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), este principio se aplica a todas las remuneraciones pagadas por los empleadores a los trabajadores como consecuencia de su empleo, incluidos los salarios, las remuneraciones periódicas, otros gastos básicos, etc., tanto si se pagan directa como indirectamente, e independientemente de que se paguen en efectivo o en bienes sustitutivos del efectivo. Para juzgar el valor de un trabajo de forma objetiva, los

empresarios deben tener en cuenta los distintos elementos que lo componen en trabajo en cuestión, incluyendo los diversos componentes del trabajo, las responsabilidades, las habilidades, el esfuerzo, las condiciones de trabajo y los resultados clave.

Además, los empleados pueden ser discriminados por motivos de edad, discapacidad, estado de salud (especialmente en el caso del VIH/SIDA), afiliación sindical, orientación sexual y otros.

Además, en Estados Unidos también hay que tener en cuenta los siguientes elementos.

- **Historial de servicio militar:** Según la legislación estadounidense, los antiguos miembros de las fuerzas armadas licenciados desde la época de la guerra de Vietnam reciben el "estatus de veterano cubierto", y la normativa contempla la promoción o contratación de estos antiguos miembros de las fuerzas armadas y las consideraciones y protecciones especiales que les corresponden. Esto se estableció debido a la preocupación por la posible discriminación de los veteranos como resultado de las discapacidades causadas por la vida militar (trastorno de estrés postraumático (TEPT)), o las dificultades de comunicación con otros trabajadores que pueden ver al veterano como alguien que causó la muerte de otros, y similares.

Nota: Para más información sobre los veteranos:

<https://www.dol.gov/ofccp/regs/statutes/4212.htm>

- **Información genética protegida:** Ley de No Discriminación de Información Genética (GINA) de 2008, una ley estadounidense, define la "información genética" como los resultados de los diagnósticos genéticos. Dicha información se ha citado como fuente de discriminación, ya que un trabajador podría ser discriminado sobre la base de información que sugiera, por ejemplo, que corre el riesgo de desarrollar una condición genética latente.

Nota: Información sobre GINA (Estados Unidos)

<https://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>

(III-7) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Comentario sobre el Código

Los empresarios deben respetar tanto el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o a afiliarse a ellos por decisión propia, como el derecho de los trabajadores a decidir no participar en esas actividades o mantenerse alejados de ellas. Además, los trabajadores y sus representantes deben poder participar en la negociación colectiva mediante la comunicación pública con la dirección para expresar sus opiniones y preocupaciones sobre las condiciones de trabajo y prácticas de gestión, sin temor a la discriminación, las represalias, la intimidación o el acoso.

Comentario sobre la terminología

En lo que respecta a la negociación colectiva, el Convenio n.º 98 de la OIT (1949) pide a los proveedores que permitan a los órganos representativos de los trabajadores negociar colectivamente, que promuevan la negociación voluntaria entre empresarios y trabajadores y que incorporen disposiciones para la resolución de conflictos en los contratos de trabajo

con el fin de promover una negociación colectiva eficaz. En concreto, se anima a los proveedores a tomar las siguientes medidas.

- Tomar las medidas necesarias para facilitar la formulación de acuerdos laborales eficaces
- Asegurar que los representantes de los trabajadores formalmente designados puedan participar en las negociaciones con los representantes de la dirección con poder de decisión sobre los temas tratados en el proceso de negociación
- Abstenerse de hacer declaraciones que sugieran amenazas o represalias que tengan por objeto producir efectos inadecuados en la negociación o impedir que los trabajadores ejerzan su derecho de sindicación
- Proporcionar la información necesaria para una negociación significativa
- Proporcionar información al gobierno sobre las operaciones si el gobierno, si éste lo requiere, y responder a dichas solicitudes de manera constructiva

(III-8) Consideraciones relacionadas con las minorías

Comentario sobre la terminología

Las minorías se refieren a cualquier grupo de personas que tienen una identidad diferente a la del grupo mayoritario de la sociedad y, por tanto, ocupan una posición vulnerable. Algunos ejemplos de estos grupos son los LGBTI, las minorías sexuales, las personas con discapacidad, los extranjeros y los grupos con una lengua materna diferente. En el lugar de trabajo, los becarios y las personas en prácticas también se consideran minorías.

(III-9) Consideraciones sobre los trabajadores extranjeros

Comentario sobre la terminología

Los trabajadores extranjeros se refieren a los trabajadores que han emigrado desde el extranjero, e incluyen a los aprendices técnicos y a los becarios estudiantes extranjeros. La posición de los trabajadores extranjeros los hace vulnerables a las amenazas a su salud mental y física y a su dignidad corporal, y son más propensos a sufrir violaciones de sus derechos humanos, como la libertad de expresión y de movimiento.

IV: Salud y Seguridad

Comentario sobre el Código

En general, se reconoce que un entorno de trabajo seguro y saludable no sólo minimiza el riesgo de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, sino que también mejora la calidad de los productos y servicios, la coherencia de las normas de fabricación, la tasa de retención de los empleados y la disposición de los trabajadores a trabajar. Es fundamental que los proveedores mantengan conversaciones con los trabajadores para escuchar sus opiniones y lleven a cabo la formación de los empleados para identificar y resolver los problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Este Código está formulado con referencia a los sistemas de gestión descritos en las directrices de sistemas de gestión creadas por la OIT, como las Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), OHSAS18001 e ISO45001; estas directrices contienen información adicional que puede ser útil.

(IV-1) Seguridad laboral

Comentario sobre el Código

Los proveedores identificarán los riesgos del lugar de trabajo, incluidos los riesgos latentes que puedan surgir, y adoptarán medidas de seguridad para los trabajadores. Algunos ejemplos de riesgos laborales son las situaciones en las que las personas entran en contacto con productos químicos, electricidad y otras fuentes de energía, el fuego, los accidentes de tráfico y la caída de objetos.

A continuación, se ofrecen ejemplos de medidas de seguridad. Estos procesos deben llevarse a cabo dentro de cada empresa.

- Identificar y evaluar los riesgos, incluidos los riesgos latentes que podrían surgir
- Diseñar lugares de trabajo adecuados, que presten especial atención a la eliminación y prevención de riesgos
- Realizar actividades de divulgación interna para educar a los trabajadores en materia de seguridad (incluido el manejo de equipos de protección personal)

Estas medidas de seguridad incluyen también la protección de las mujeres embarazadas y las madres lactantes frente a los peligros y la adopción de medidas razonables para facilitarlas.

Comentario sobre la terminología

Riesgos a la seguridad relacionados al trabajo se refieren a los riesgos latentes que pueden causar accidentes o perjudicar la salud, como la electricidad y otras fuentes de energía, fuego, vehículos y equipos móviles, riesgos de resbalones o tropiezos y caída de objetos.

Los medios adecuados basados en el diseño, la tecnología y la gestión se refieren al uso de controles graduales, como los siguientes, para eliminar o mitigar los riesgos:

- (1) Eliminación del factor de riesgo o sustitución por una alternativa segura;
- (2) Controles a nivel de ingeniería (ejemplos: vigilancia de la zona de peligro mediante un sensor, cierre de la fuente de alimentación de la maquinaria o el equipo mediante bloqueo);
- (3) Gestión administrativa (ejemplo: etiquetado del equipo para indicar que está prohibido el funcionamiento del dispositivo de cierre de la alimentación mientras la fuente de alimentación está apagada (etiquetado));
- (4) Suministro de equipo de protección personal (ejemplos: gafas de seguridad, cascos de seguridad, guantes de protección y otros equipos de protección).

Las consideraciones razonables para las mujeres embarazadas y las madres lactantes se refieren a áreas como el levantamiento y el movimiento de objetos pesados, la exposición a enfermedades infecciosas, la exposición al plomo, la exposición a productos químicos tóxicos, el trabajo en posiciones que son estresantes o excesivamente exigentes para el cuerpo, la exposición a sustancias radiactivas, las amenazas de violencia, el trabajo de muchas horas, las temperaturas extremadamente altas, los niveles de ruido excesivos y similares.

Además, es deseable que los empresarios tomen medidas razonables para acomodar a las madres lactantes durante el período de un año después del parto, lo que incluye permitir a la trabajadora períodos de descanso apropiados para la lactancia o la extracción de leche materna, y proporcionar un lugar seguro y limpio que esté protegido de la vista y la entrada de otros trabajadores.

(IV-2) Planificación de emergencias

Contexto

Los puntos de entrada/salida que deben servir como vías de evacuación a veces no pueden utilizarse en caso de emergencia por estar bloqueados o tapados por obstáculos. A veces se producen muertes en incendios, cuando los trabajadores que no pueden escapar de un edificio se exponen a las llamas o respiran el humo, o se tropiezan y caen. Por ello, es muy importante que los proveedores

garanticen que las vías de evacuación sigan siendo accesibles en la práctica, proporcionar un sistema que garantice que todos los trabajadores puedan realmente evacuar y realizar simulacros de evacuación reales.

Comentario sobre el Código

Las "contramedidas de emergencia" se refieren a contramedidas tales como informar de las emergencias cuando se produzcan, emitir notificaciones a los trabajadores, aclarar los procedimientos de evacuación, instalar instalaciones de evacuación, garantizar que los puntos de entrada/salida sean fáciles de percibir y permanezcan sin obstáculos, crear instalaciones de salida adecuadas, almacenar suministros médicos de emergencia, crear sistemas de detección de incendios, instalar extintores, puertas cortafuegos y rociadores, fijar líneas de comunicación externas y establecer planes de recuperación.

También es vital que la información se difunda ampliamente en el lugar de trabajo. Esto incluye la formación de los trabajadores en materia de respuesta a las emergencias (incluidos los simulacros de evacuación), y la garantía de que los manuales que establecen las medidas de respuesta en caso de emergencia se coloquen en lugares de fácil acceso en el lugar de trabajo y se expongan adecuadamente.

(IV-3) Lesiones y enfermedades profesionales

Contexto

Los empresarios deben prestar especial atención al riesgo de accidentes laborales, teniendo en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores.

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben registrar todas las lesiones y enfermedades profesionales que afecten a cualquier trabajador, proporcionar el tratamiento necesario, investigar el accidente, identificar y eliminar las causas y poner en marcha medidas correctivas, incluidas las medidas preventivas de la empresa, de gestión y de comunicación.

Los proveedores también deben crear normas que promuevan la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo, e informar sobre la aplicación de dichas normas.

Comentario sobre la terminología

Las contramedidas apropiadas se refieren a la creación de sistemas y políticas para animar a los trabajadores a informar de los problemas, a la clasificación y registro de las lesiones y enfermedades profesionales, a la provisión del tratamiento necesario, a la investigación de las lesiones y enfermedades profesionales, a la aplicación de medidas correctoras diseñadas para eliminar las causas y a la promoción del regreso de los trabajadores al lugar de trabajo. Esto incluye también la realización de los trámites necesarios en respuesta a la política del gobierno, de acuerdo con las disposiciones de la ley, incluido el seguro de accidentes industriales.

(IV-4) Higiene industrial

Comentario sobre el Código

Los peligros potenciales se eliminarán o controlarán mediante controles de diseño, ingeniería y administrativos adecuados. Cuando sea imposible gestionar adecuadamente los riesgos por estos medios, los trabajadores dispondrán de equipos de protección individual adecuados y correctamente mantenidos y gestionados, y los utilizarán adecuadamente.

Comentario sobre la terminología

Entre los riesgos que pueden exponer a los trabajadores a impactos nocivos se encuentran las sustancias tóxicas, los rayos radiactivos y las sustancias que pueden provocar enfermedades crónicas (plomo, amianto, etc.). Estas sustancias pueden adoptar la forma de humo, vapor, niebla y partículas finas. Además, se considera que el ruido y los olores desagradables también tienen efectos negativos en el cuerpo humano.

La gestión adecuada se refiere a la formulación de normas de gestión y a la provisión de formación, capacitación y equipos de protección personal adecuados a los trabajadores, etc.

(IV-5) Consideración del trabajo físicamente exigente

Comentario sobre la terminología

El trabajo físicamente exigente incluye no sólo tareas como la manipulación de materias primas a mano y el trabajo pesado, incluido el transporte de mercancías pesadas mediante trabajo manual, sino también tareas que requieren cualquier nivel de esfuerzo físico que implique acciones continuas o repetitivas durante largos períodos de tiempo, como el trabajo de montaje y de introducción de datos, o tareas que impliquen el gasto de largos períodos de tiempo en posiciones corporales no naturales.

La gestión adecuada se refiere a la creación de un entorno de trabajo basado en principios ergonómicos, el establecimiento de pausas breves a intervalos regulares, la provisión de equipos de trabajo auxiliares y la garantía de que varios trabajadores puedan colaborar y subdividir las tareas entre ellos, entre otras medidas. (También es útil considerar cómo garantizar que el entorno que rodea al trabajador le permita moverse con la mayor precisión y eficacia posible, para minimizar los accidentes y los errores).

La ergonomía es el campo de investigación que diseña objetos y entornos que, en la medida de lo posible, permiten al ser humano adoptar movimientos y posturas naturales al utilizarlos, y utiliza estos principios en los diseños reales. (También incluye la idea de garantizar que el entorno que rodea al trabajador le permita moverse con la mayor precisión y eficacia posible, para minimizar los accidentes y los errores).

(IV-6) Protección de la máquina

Comentario sobre la terminología

Las medidas de seguridad adecuadas se refieren a la gestión destinada a prevenir los accidentes y los efectos negativos para la salud que podrían producirse durante el trabajo. Por ejemplo, la adopción de mecanismos de seguridad cubiertos por términos como "sistemas a prueba de fallos", "sistemas infalibles", "sistemas de enclavamiento", "etiquetado", etc., la instalación de equipos de seguridad y barreras de protección, etc., y la comprobación y el mantenimiento periódicos de los equipos mecánicos.

(IV-7) Salud y seguridad de las instalaciones

Comentario sobre el Código

"Garantizar la salud y la seguridad" requiere no sólo la limpieza y la higiene de los locales, sino también la debida atención a los siguientes puntos.

- Agua potable: Analizar la calidad del agua en función de las normas de las leyes y reglamentos pertinentes, y garantizar la seguridad del agua potable (utilizando un bebedero, etc.)
- Preparación sanitaria de los alimentos: Proporcionar uniformes y controles de salud a los trabajadores que preparan los alimentos, practicar el control de plagas, garantizar el control adecuado de la temperatura de los alimentos y asegurar que las operaciones de la cafetería estén certificadas, etc.
- Aseos: Instalar aseos limpios con instalaciones suficientes para el número de usuarios y proporcionar papel higiénico, etc.
- Dormitorio: Llevar a cabo medidas de control de incendios, proporcionar una salida de emergencia adecuada, garantizar un alojamiento individualmente seguro para guardar objetos personales y de valor (como taquillas), garantizar un espacio suficiente en las habitaciones (al menos 3,3m² por persona como guía aproximada) y garantizar la ventilación, el control de la temperatura y la iluminación adecuada, etc.

(IV-8) Comunicación sobre salud y seguridad

Comentario sobre el Código

Los proveedores proporcionarán información, educación y formación adecuadas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo en relación con los distintos

los peligros identificados en el lugar de trabajo como riesgos a los que podrían estar expuestos los trabajadores (incluidos, entre otros, la maquinaria, la electricidad, los productos químicos, el fuego y los riesgos físicos).

La información sobre salud y seguridad debe estar claramente expuesta en las instalaciones y colocada en lugares que puedan ser identificados y accesibles para los trabajadores. También debe proporcionarse en idiomas que los trabajadores puedan entender.

La formación y entrenamiento deben impartirse a todos los trabajadores antes de que empiecen a trabajar y a intervalos regulares después. Además, se anima a los trabajadores a plantear cualquier preocupación que tengan en materia de seguridad. Entre los temas que deben tratarse en la formación y la educación se encuentran el uso correcto del equipo de protección personal, las respuestas correctas en momentos de emergencia, el manejo seguro de la maquinaria y la realización de los preparativos necesarios antes de entrar en entornos peligrosos.

La sección 43 de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) incluye una descripción de cómo promover una cultura preventiva de seguridad y salud basada en el diálogo entre los trabajadores y la dirección.

(IV-9) Gestión de la salud de los trabajadores

Comentario sobre la terminología

La gestión adecuada de la salud se refiere a los esfuerzos realizados para prevenir las enfermedades entre los empleados y descubrir las enfermedades en una etapa temprana mediante la realización de controles de salud, etc. sobre la base de las normas prescritas en la ley como un esfuerzo mínimo.

Hay que prestar toda la atención a la prevención de los efectos negativos del exceso de trabajo sobre la salud y al cuidado de la salud mental de los empleados, etc.

]

V: Requisitos medioambientales

Para los comentarios sobre el Código en relación con los riesgos medioambientales, consulte las siguientes directrices/normas.

DIRECTRICES PARA ADQUISICIÓN ECOLÓGICA DE NEC (KANKANTU 02-044)

<https://www.nec.com/en/global/eco/product/green/index.html#anc-greenprocurementguidelines>

Especificaciones Ambientales Relativas a Restricciones de Adquisición para la Inclusión de Sustancias Químicas en los Productos (KANKANTU 04-

006)

https://www.nec.com/en/global/eco/product/chemical/regulation/index.html#anc-chotatsu_kijun

VI: Comercio justo y ética

Comentario sobre el Código

Los proveedores deben cumplir las leyes y reglamentos no sólo de Japón, sino de cualquier país donde se realicen operaciones. Además, todos los empleados deben emprender su actividad basándose en elevadas normas éticas y ganarse la confianza de todas las partes interesadas, con la dirección de la empresa dando ejemplo como líderes.

(VI-1) Lucha contra la corrupción

Comentario sobre el Código

Los proveedores establecerán directrices que prohíban por completo cualquier tipo de soborno, la entrega excesiva de regalos o invitaciones, la corrupción, el chantaje, la malversación de fondos o cualquier otra acción fraudulenta, ya sea de forma independiente o en connivencia con otras partes, y se adherirán continuamente a dichas directrices.

La adhesión continua requiere que los proveedores no sólo formulen políticas, sino que también lleven a cabo una formación y educación adecuadas para los empleados, y que se aseguren de que las políticas se difunden plenamente en toda la organización.

(VI-2) Prohibición de ofrecer y aceptar beneficios y ventajas indebidas

Comentario sobre el Código

Está prohibido dar o recibir objetos de gran valor, directa o indirectamente, o hacer promesas u ofertas de hacerlo para captar negocios o recibir una ventaja indebida.

Aclarar las políticas y los procedimientos, ejercer la debida diligencia antes de realizar transacciones comerciales y llevar a cabo una supervisión después de realizarlas es esencial para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

(VI-3) Divulgación adecuada de información

Comentario sobre el Código

Los proveedores proporcionarán y divulgarán proactivamente la información a sus partes interesadas.

Entre los ejemplos de información que debe proporcionarse y divulgarse a las partes interesadas figuran la naturaleza de las actividades empresariales, la situación financiera de los proveedores, los resultados de la empresa,

información medioambiental, social y de gobernanza (ESG), información sobre riesgos (como los daños causados por grandes catástrofes, cualquier impacto negativo que los proveedores hayan tenido en el medio ambiente o la sociedad, y cualquier violación importante de la ley que se haya descubierto), e información relacionada con la cadena de suministro. El suministro proactivo de información incluye no sólo la divulgación pública de cualquier información importante relacionada con el riesgo siempre que surja, sino también la transmisión de dicha información a los clientes.

No se permite la divulgación de registros falsificados o engañosos relacionados con dicha información, ni la divulgación de información engañosa con respecto a la información anterior.

(VI-4) Respeto de la propiedad intelectual

Comentario sobre el Código

Las partes relevantes en la protección de la propiedad intelectual incluyen no sólo la propia empresa, sino también terceros, como clientes y proveedores.

Comentario sobre la terminología

La propiedad intelectual incluye los activos de propiedad intelectual propiamente dichos, además de los secretos comerciales y los conocimientos tecnológicos, etc.

Los derechos de propiedad intelectual se refieren a los derechos de patentes, modelos de utilidad, diseños, marcas y derechos de autor.

(VI-5) Negocio justo

Comentario sobre el Código

Los proveedores deberán respetar las leyes relativas a la competencia leal y a las transacciones comerciales justas, incluida la Ley contra la morosidad, etc., de los subcontratistas (Ley de subcontratación), y no participarán en actos que infrinjan dichas leyes, como los cárteles, la obstrucción de subastas y otros acuerdos que restrinjan la competencia, los métodos de transacción comercial desleal y los actos de tergiversación.

Los proveedores también deben eliminar las fuerzas que amenazan el orden público y la seguridad en la sociedad civil, y deben respetar las leyes, las ordenanzas y todas las demás costumbres sociales. En cuanto a las declaraciones y la publicidad de bienes y servicios, como los catálogos, los proveedores también deben abstenerse de hacer declaraciones que se aparten de la verdad o que induzcan a error a los consumidores o clientes, y deben prestar la debida atención para garantizar que sus declaraciones no incluyan contenidos que puedan difamar o violar los derechos de otras empresas o personas físicas, etc.

Comentario sobre la terminología

La competencia leal se refiere al cumplimiento por parte de una empresa de las leyes relativas a la competencia leal y a los tratos justos, tal y como se prescriben en cada país o región, absteniéndose de participar en actos que violen dichas leyes (como los cárteles, la obstrucción de subastas u otros acuerdos que restrinjan la competencia, los métodos de trato desleal y los actos de tergiversación), y promoviendo la competencia leal y libre.

La publicidad justa se refiere a abstenerse de publicar anuncios que tengan fines desleales o que proporcionen información que se desvíe de la verdad.

(VI-6) Prohibición de abuso de posición superior

Comentario sobre el Código

Los proveedores realizarán las operaciones de compra de buena fe y de manera justa y equitativa sobre la base de los contratos, y no realizarán actos que abusen de la posición de superioridad del proveedor. En los países en los que las leyes y normativas regulan el abuso de posición de superioridad, los proveedores deben cumplir dichas leyes. (En Japón, por ejemplo, la Ley de Subcontratación es una ley de este tipo).

Comentario sobre la terminología

El abuso de posición de superioridad se refiere a una situación en la que una empresa hace uso de su posición como comprador o expedidor, etc., para determinar o cambiar los términos de la transacción con los proveedores, etc., de forma unilateral, para hacer demandas irrazonables o para imponer obligaciones irrazonables.

(VI-7) Protección de los denunciantes

Comentario sobre el Código

Al establecer un mecanismo de denuncia que pueda ser utilizado por todas las partes pertinentes, incluidos los empleados de las propias empresas y sus proveedores, los proveedores deben garantizar la confidencialidad y el anonimato de los informes presentados por los denunciantes a través del mecanismo de denuncia disponible para su uso por el personal pertinente, incluidos los empleados de la empresa y los proveedores, y proteger a los denunciantes para que no sean objeto de un trato desfavorable por parte de la empresa o de personas físicas.

Comentario sobre la terminología

Denuncia hace referencia a la denuncia o revelación de prácticas desleales en las propias empresas o en sus cadenas de suministro.

El denunciante se refiere a una persona que informa o revela información sobre acciones indebidas de un empleado o ejecutivo de una empresa, o de un trabajador del sector público o de una organización del sector público.

El trato desfavorable se refiere a los actos que repercuten negativamente en el entorno de trabajo del denunciante, como las expresiones de desinterés o los cambios injustificados en las condiciones de trabajo del denunciante, como la modificación de la evaluación del rendimiento o la remuneración del empleado, el despido del denunciante o la obligación de reubicarlo.

(VI-8) Suministro responsable de minerales

Comentario sobre el Código

La "devida diligencia" con respecto al abastecimiento responsable de minerales se refiere a un proceso de desarrollo de políticas, transmisión de las expectativas de la empresa a los proveedores (e incorporación de las mismas en los contratos siempre que sea posible), identificación y evaluación de los riesgos en la cadena de suministro, y formulación y aplicación de estrategias para abordar los riesgos así identificados.

Los siguientes cinco pasos de diligencia debida que deben aplicarse en el abastecimiento responsable de minerales se establecen en la Guía de Devida Diligencia de la OCDE para las Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Zonas Afectadas por Conflictos y

de Alto Riesgo, una norma reconocida internacionalmente.

Paso 1: Establecer sistemas sólidos de gestión de la empresa

Paso 2: Identificar y evaluar los riesgos de la cadena de suministro

Paso 3: Crear y aplicar una estrategia para responder a los riesgos

identificados Paso 4: Realizar una auditoría externa independiente de las prácticas de diligencia debida de la fundición/refinería

Paso 5: Informe anual sobre la diligencia debida en la cadena de suministro

Otras leyes y reglamentos relacionados con este ámbito se encuentran en la Sección 1502 de la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor, y el Reglamento de Minerales de Conflicto de LA UE.

VII: Calidad y Seguridad del Producto

Comentario sobre el Código

La seguridad y la calidad de los productos y servicios, así como la información precisa sobre los mismos, pueden tener una gran repercusión no sólo en los clientes, sino en diversas partes interesadas a lo largo de la cadena de suministro.

Este Código ha sido formulado con referencia a los sistemas de gestión establecidos en la norma ISO9001, que contiene información adicional que puede ser útil.

(VII-1) Garantizar la seguridad del producto

Comentario sobre el Código

A la hora de diseñar los productos, los proveedores deberán prestar plena atención a su responsabilidad como fabricantes de vender productos cuyo diseño garantice la total seguridad del producto. La seguridad de los productos también requiere que se tenga en cuenta la seguridad en todo momento, basándose en el cumplimiento de la ley.

Las leyes de Japón relativas a la seguridad de los productos incluyen la Ley de Seguridad de los Aparatos Eléctricos y los Materiales, la Ley de Seguridad de los Productos de Consumo y la Ley de Etiquetado de la Calidad de los Productos Domésticos. Las normas de seguridad propiamente dichas están prescritas en las disposiciones detalladas de estas leyes y en las normas industriales japonesas (JIS). Entre las normas de seguridad extranjeras figuran las normas UL (Laboratorios de Suscriptores), Normas de Seguridad Británicas (Instituto Británico de Normalización) y CSA (Asociación de Normas Canadiense).

Garantizar la seguridad de los productos incluye la gestión de la trazabilidad (el historial de las materias primas, los componentes y el procesamiento de un producto) y otras áreas, y la respuesta rápida a los problemas para resolverlos.

(VII-2) Gestión de la Calidad

Comentario sobre el Código

Los proveedores no sólo deben cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables a la calidad de los productos y servicios, sino que también deben establecer mecanismos y sistemas de gestión adecuados para garantizar el cumplimiento de las normas de calidad de sus propios productos y de los requisitos establecidos por sus clientes.

(VII-3) Suministro de información precisa sobre productos y servicios

Comentario sobre el Código Los proveedores proporcionarán a los clientes y consumidores información precisa sobre los productos y servicios que no sea engañosa. No se permite la difusión de información falsa o engañosa.

Comentario sobre la terminología

La información precisa incluye los siguientes elementos, a modo de ejemplo.

- Descripciones relativas a las especificaciones, la calidad y los métodos de manipulación de los productos y servicios debe ser precisa.

- Información sobre cualquier sustancia química contenida en los materiales y las piezas utilizadas en los productos deben ser precisas.
- Los contenidos/información incluidos en los anuncios, las publicidades, los catálogos, etc., deben ser precisos y adecuados.

VIII Seguridad de la Información

Comentario sobre el Código

La gestión de la información es cada vez más importante en consonancia con la aparición de la sociedad avanzada de la información y la comunicación en los últimos años. La gestión inadecuada de la información, como cuando se filtra información confidencial o personal, puede tener efectos profundos en una amplia gama de partes interesadas, incluyendo no sólo las propias empresas y sus clientes, sino también otras partes a lo largo de la cadena de suministro.

Este Código está formulado con referencia a los sistemas de gestión establecidos en la norma ISO27001; estos sistemas contienen información adicional que puede ser útil.

(VIII-1) Protección contra los ciberataques

Comentario sobre el Código

Los proveedores deberán evitar los problemas causados por los ciberataques, como la filtración o falsificación de información o la suspensión de los sistemas de información. Los daños causados por los ciberataques no se limitan a la propia empresa, ya que los atacantes pueden ampliar sus objetivos utilizando la información de los consumidores y clientes. Los ciberataques se han dirigido a los ordenadores y servidores, pero el alcance de los ataques se está ampliando cada vez más para incluir otros sistemas industriales y diversos dispositivos conocidos colectivamente bajo el nombre de "Internet de las cosas (IoT)", lo que significa que también deben establecerse contramedidas para proteger estos sistemas. También es vital que los proveedores formulen planes para una rápida recuperación del sistema en caso de un ciberataque. Un ejemplo de este tipo de medidas es la creación de un sistema duplicado para hacer copias de seguridad de los datos importantes, utilizando tanto un servidor como un centro de datos.

Comentario sobre la terminología

El ciberataque se refiere a los actos que causan daños como la filtración de información personal, información de clientes, información de consumidores, información de socios comerciales, información confidencial y otros secretos comerciales o daños relacionados con el cifrado de archivos importantes, etc., orquestados a través de la infección de malware causada por ataques de correo electrónico dirigidos, la inducción a visitar sitios web maliciosos y otros métodos.

(VIII-2) Protección de información personal

Comentario sobre el Código

Los proveedores deberán respetar las leyes y reglamentos pertinentes de cada país en relación con toda la información personal perteneciente a proveedores, clientes, consumidores, empleados y otros, y manejar dicha información con gran cuidado. Toda recogida, almacenamiento, alteración, traslado, intercambio y otros tratamientos de dichos datos deben estar dentro del ámbito necesario para cumplir los fines de uso identificados.

Comentario sobre la terminología

La información personal se refiere a todos los datos entre la información relativa a un individuo vivo que podría identificar al individuo en cuestión, como el nombre, la fecha de nacimiento y otros descriptores (incluyendo cualquier información que permita fácilmente cruzar con otra información con el fin de identificar a un individuo).

La gestión adecuada se refiere al establecimiento y funcionamiento de mecanismos de gestión exhaustivos relacionados con la información personal, e incluye la creación de códigos y políticas a los que los empleados, etc., deben adherirse, la propuesta de planes acordes con dichos códigos y políticas, y la aplicación, auditoría y revisión de las medidas.

La protección de manera adecuada se refiere a garantizar que la información personal no se obtenga, utilice, divulgue o filtre de manera injusta o indebida.

(VIII-3) Prevención de la fuga de información confidencial

Comentario sobre el Código

Los proveedores establecerán mecanismos y sistemas de gestión adecuados para gestionar la información confidencial que pertenezca a los propios proveedores o que se obtenga de terceros. Esto incluye el establecimiento de diferentes niveles para la gestión de la información y la formación y educación de los empleados.

Comentario sobre la terminología

Por lo general, la información confidencial se refiere a la información revelada por escrito (incluidos los datos registrados por medios electromagnéticos u ópticos) en virtud de un acuerdo de que constituye información confidencial, y la información revelada oralmente tras una declaración de que constituye información confidencial.

La gestión adecuada se refiere al establecimiento y funcionamiento de mecanismos de gestión exhaustivos relacionados con la información confidencial, e incluye la creación de códigos y políticas a los que los empleados, etc., deben adherirse, la propuesta de planes en línea con dichos códigos y políticas, y la aplicación, auditoría y revisión de las medidas.

La protección de manera adecuada se refiere a garantizar que la información confidencial no se obtenga, utilice, divulgue o filtre de manera injusta o indebida.

Parte 2: Comentario sobre el Establecimiento de Sistemas de Gestión

A. Establecimiento de Sistemas de Gestión

Comentario sobre el Código

A la hora de establecer sistemas de gestión para el cumplimiento de los distintos puntos contemplados en la "Parte 1", deben tenerse en cuenta los siguientes puntos: Código de conducta".

- Que todas las leyes y reglamentos relacionados con las operaciones y productos y que se cumplan todas las exigencias de los clientes.
- Que todos los aspectos sean coherentes con los contenidos enumerados en estas Directrices
- Que cualquier riesgo relacionado con los contenidos enumerados en estas Directrices se identifiquen y mitiguen
- Que se puede esperar una mejora continua basada en lo anterior

Comentario sobre la terminología

Los sistemas de gestión se refieren al proceso de establecer mecanismos que permitan una mejora continua basada en el ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) en las áreas de adhesión a la política, estructuras de implementación, acciones correctivas y compromiso de las partes interesadas. Este proceso no se realiza necesariamente con el fin de recibir la certificación. Los sistemas de gestión incluyen los siguientes elementos.

- Compromiso de la empresa
- La rendición de cuentas y responsabilidad de los directivos
- Requisitos legales y requisitos de los clientes
- Identificación y gestión de riesgos
- Objetivos de mejora
- Formación/entrenamiento
- Comunicación
- Feedback del Trabajador, Participación y Reclamación
- Auditorías y Evaluaciones de riesgos que se identificaron
- Procesos relacionados a medidas correctivas
- Documentación y registro

Los ejemplos a continuación se dan como ejemplos típicos de sistemas de gestión.

- Sistemas de gestión de salud y seguridad: Directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud laboral de OIT, OHSAS18001, ISO45001 etc.
- Sistemas de gestión ambiental: ISO14001, Eco Action 21 etc.
- Sistemas de gestión de la calidad: Familia de normas ISO9000, IATF16949, ISO13485 etc.
- Seguridad de la información: ISO/IEC 27001 etc.

La Guía de Conducta Empresarial Responsable de la OCDE es un conjunto de directrices relacionadas con la diligencia debida que abarca todas las acciones de las empresas.

Esta guía establece los siguientes seis procesos.

- (1) Incorporación de una conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión
- (2) Identificación y evaluación de los impactos adversos reales y potenciales asociados a las operaciones, productos o servicios de la empresa
- (3) Cesación, prevención y mitigación de los impactos adversos
- (4) Seguimiento de la aplicación y los resultados
- (5) Comunicación de cómo se abordan los impactos
- (6) Suministro o cooperación en la reparación, en su caso

La debida diligencia es el proceso que las empresas deben emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan estos impactos adversos reales y potenciales en sus propias operaciones, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales. Una debida diligencia eficaz debe estar respaldada por los esfuerzos para integrar la RBC (conducta empresarial responsable) en las políticas y sistemas de gestión, y tiene como objetivo permitir a las empresas abordar los impactos adversos que causan o a los que contribuyen.

(Fuente: Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable)

La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (MNE) prescribe la diligencia debida en el ámbito laboral. Esta Declaración subraya que los procesos de participación de las partes interesadas de los proveedores (en los que las empresas interactúan de forma proactiva con las partes interesadas a través de consultas con el fin de lograr resultados que puedan ser aceptados por ambas partes, como parte del proceso por el que las empresas cumplen las

responsabilidades sociales) deben estar en armonía con las políticas de desarrollo del país anfitrión.

Párrafo 10 (e): Para evaluar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas -incluidas las multinacionales- deben identificar y evaluar cualquier impacto adverso real o potencial sobre los derechos humanos en el que puedan estar involucradas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe incluir una consulta significativa con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según el tamaño de la empresa y la naturaleza y el contexto de la operación. Para lograr el objetivo de la Declaración EMN, este proceso debe tener en cuenta el papel central de la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como las relaciones laborales y el diálogo social como un proceso continuo.

Párrafo 11: Las empresas multinacionales deben tener plenamente en cuenta los objetivos políticos generales establecidos por los países en los que operan. Sus actividades deben ser coherentes con la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo y los objetivos y la estructura social del país en el que operan. A tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, el gobierno y, en su caso, las organizaciones nacionales de empresarios y trabajadores interesadas.

(Fuente: Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, OIT)

B. Gestión de Proveedores

Comentario sobre el Código

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las directrices de la OCDE exigen que las cadenas de suministro de una empresa traten la CSR del mismo modo que la propia empresa. Por lo tanto, es esencial que los proveedores comuniquen los requisitos de la "Parte 1: Código de Conducta" a sus proveedores, controlar su nivel de adhesión y fomentar las mejoras.

Comentario sobre la terminología

La cadena de suministro no sólo se refiere a la serie completa de procesos que van desde la etapa de las materias primas hasta la entrega de productos y servicios en manos de los consumidores, independientemente de cómo se dividan las distintas tareas entre las empresas individuales, sino también a todas las conexiones, incluidas las agencias de personal y los contratistas.

C. Controles adecuados de importación y exportación

Comentario sobre el Código

Los controles de importación/exportación son exigidos por diversas leyes y reglamentos en muchos países, y deben ser comprendidos y cumplidos. "Tecnologías y artículos regulados por la ley" se refiere a los componentes, productos, tecnologías, equipos y programas informáticos, etc., cubiertos por las leyes y reglamentos que rigen los controles de importación/exportación, basado en acuerdos internacionales (como el Arreglo de Wassenaar).

En algunos casos, las autoridades de control exigen ciertos procedimientos para importar o exportar artículos, como la obtención de un permiso de dichas autoridades.

D. Mantenimiento de los mecanismos de reclamación

Comentario sobre el Código

Para garantizar el cumplimiento de la "Parte 1: Código de Conducta", es vital que los proveedores, además de practicar la diligencia debida, establezcan mecanismos para atender las quejas de las partes interesadas, incluidos los trabajadores y los proveedores, y garanticen que los problemas puedan abordarse como un proceso continuo. Es útil que los proveedores participen en actividades destinadas a mejorar continuamente los mecanismos de reclamación (como propuestas o encuestas de actitud para confirmar los niveles de comprensión) para garantizar que dichos mecanismos funcionen eficazmente.

Comentario sobre la terminología

Los mecanismos de reclamación se refieren a los mecanismos que animan a las partes interesadas a denunciar los actos sospechosos de infringir la "Parte 1": Código de Conducta" y permitir que se tomen medidas correctivas. Los empleados deben poder presentar sus quejas de forma anónima. El mecanismo de denuncia debe garantizar que el denunciante no sea objeto de un trato desfavorable.

Por ejemplo, se puede utilizar un buzón de comentarios, una línea telefónica, un sistema de correo electrónico o un mostrador de reclamaciones de una organización externa, etc.

E. Divulgación del estado de las iniciativas

Comentario sobre el Código

Los proveedores no sólo deben divulgar toda la información prescrita por la ley, etc., sino que también deben divulgar información sobre las iniciativas que están llevando a cabo en relación con este Código de Conducta, a sus partes interesadas, incluidos los clientes.

En cuanto a los medios de comunicación, esta información puede divulgarse en la propia página web de la empresa, o en los medios impresos en forma de informes de CSR, informes de sostenibilidad, etc.

Se pueden utilizar como referencia las Normas GRI y las Directrices de Información Ambiental del Ministerio de Medio Ambiente.

Política de Adquisición Mineral Responsable del Grupo NEC

Preocupa que los recursos minerales que se extraen en la República Democrática del Congo y en los países vecinos estén financiando a insurgentes armados que provocan conflictos y violan los derechos humanos.

Existe una tendencia creciente a exigir a las empresas que garanticen la diligencia debida con respecto a estos minerales, confirmando que los recursos minerales que adquieren no promueven conflictos o violaciones de los derechos humanos, como la Reforma Dodd-Frank Wall Street y la Ley de Protección del Consumidor, promulgada en Estados Unidos en 2010, y el Reglamento de la UE sobre minerales de conflicto, que entra en vigor en 2021.

Política de Adquisición Mineral Responsable del Grupo NEC

El Grupo NEC participa en actividades de adquisición responsable de minerales, continuando sus esfuerzos para utilizar piezas y materiales con el menor riesgo posible desde el punto de vista comercial, para garantizar que la adquisición de minerales del Grupo NEC no promueva conflictos o violaciones de los derechos humanos.

Cuando los clientes nos solicitan información sobre la cadena de suministro, proporcionamos información utilizando la Plantilla de Información sobre Minerales de Conflicto (CMRT), que emite la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI).

Realizamos encuestas a los proveedores a intervalos regulares.

Solicitudes de proveedores

El Grupo NEC hace las siguientes peticiones a nuestros proveedores.

- Aceptar la Política de Adquisición Mineral Responsable del Grupo.

NEC

- Como proveedores, prescribir políticas de adquisición responsable de minerales
- Establecer mecanismos para los productos que excluyen los minerales que presentan un alto riesgo de promover conflictos o violaciones de los derechos humanos
- Confirmar que los productos excluyen los minerales que presentan un alto riesgo de promover conflictos o violaciones de los derechos humanos
- Cooperar con la investigación realizada por el Grupo NEC

4. Conclusión

La mayoría de los productos y servicios que el Grupo NEC ofrece a los clientes se crean mediante el uso de materiales y servicios que compramos a nuestros proveedores. Esperamos que el trabajo conjunto con nuestros proveedores para construir asociaciones aún más fuertes para promover actividades comerciales responsables basadas en la Política de Adquisición del Grupo NEC, conduzca a la prosperidad tanto de nuestras operaciones comerciales como de las de nuestros proveedores.

NEC Corporation

5-7-1 Shiba, Minato-ku, Tóquio 108-8001

Encargado: Gerente General de la División de Adquisición

Publicación: 1 de julio de 2020

Consultas:

División de Gestión de Cadena de Suministro (encargada de la sostenibilidad) sustainable@supplychain.jp.nec.com

Estas directrices y las que se piden a los usuarios están sujetas a revisión sin previo aviso. La última versión se publicará en el sitio web del NEC en cualquier momento.

Derecho de Autor 2020 NEC Corporation